

قرارداد روانشناختی در مدیریت منابع انسانی



www.ketab.ir

دکتر سیدرضا سیدجوادین
(استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه تهران)
جواد فقیهی پور

سرشناسه: سیدجوادین، سیدرضا، ۱۳۳۵.
عنوان و نام پدیدآور: قرارداد روانشناختی در مدیریت منابع انسانی / سیدرضا سیدجوادین، جواد
فقیهی‌پور.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری: ۱۳۶ ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک: ۷-۰۷-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸-۱۳۶۰۰۰ ریال.

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
یادداشت: کتابنامه

موضوع: روان‌شناسی صنعت
موضوع: رفتار سازمانی - جنبه‌های روان‌شناسی

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت

شناسه افزوده: فقیهی‌پور، جواد / ۱۳۶۱
رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۴؛ ۴۹۰ / ۱۳۸۰ / ۱۳۶۱

رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۷

شماره کتابشناسی ملی: ۴۱۰۱۴۹۰

نام کتاب: قرارداد روانشناختی در مدیریت منابع انسانی
مولفین: دکتر سیدرضا سیدجوادین، جواد فقیهی‌پور
ناشر: دارالفنون



انتشارات دارالفنون

طراح جلد: فرزانه دلبری
ویراستار و صفحه‌آرا: فرزانه دلبری
چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول
شابک: ۷-۰۷-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸-۱۳۶۰۰۰
نوبت چاپ: اول - فروردین ۱۳۹۵
شمارگان: ۵۰۰ نسخه
قیمت: ۱۳۶۰۰۰ ریال

❖ حق چاپ این اثر، برای ناشر محفوظ است ❖

❖ جهت تهیه این کتاب با مسئول بخش، آقای زمانی‌فر (۰۹۳۵۴۲۴۶۸۵۲) تماس حاصل نمایید ❖
❖ دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون ❖

فهرست مطالب

۸.....	سخن ناشر.....
۹.....	پیشگفتار مولفین.....

فصل اول: درآمدی بر قرارداد روانشناختی

۱۱.....	۱-۱- مقدمه.....
۱۲.....	۲-۱- تاریخچه قرارداد روانشناختی.....
۱۴.....	۳-۱- تعاریف قرارداد روانشناختی.....
۱۷.....	۴-۱- گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی.....
۱۷.....	۵-۱- محتوای قرارداد روانشناختی.....
۱۹.....	۶-۱- وابستگی ضمنی قراردادهای روانشناختی.....
۲۲.....	۷-۱- اجرای قرارداد روانشناختی.....
۲۲.....	۸-۱- شکل‌گیری قرارداد روانشناختی.....
۲۵.....	۹-۱- الگوهای ذهنی.....
۲۶.....	۱۰-۱- پیامدهای قراردادهای روانشناختی.....
۲۷.....	۱۱-۱- پیمایش‌های قرارداد روانشناختی.....
۲۷.....	۱-۱۱- رضایت شغلی.....
۲۸.....	۲-۱۱- تعلق خاطر کاری.....
۲۹.....	۳-۱۱- اعتماد و تعهد سازمانی.....
۲۹.....	۴-۱۱- فرسودگی شغلی.....
۳۰.....	۵-۱۱- عزت نفس.....
۳۰.....	۶-۱۱- سرمایه اجتماعی.....
۳۱.....	۷-۱۱- عدالت ادراک شده.....
۳۳.....	۸-۱۱- رفتار شهروندی سازمانی.....
۳۴.....	۹-۱۱- تسهیم دانش.....
۳۴.....	۱۰-۱۱- برندینگ کارفرما.....
۳۶.....	۱۲-۱- انحراف از قرارداد روانشناختی.....

۳۶	۱-۱۲-۱- نقض از قرارداد روانشناختی
۳۷	۱-۱۲-۲- بدبینی سازمانی
۴۰	۱-۱۲-۲-۱- بدبینی عمومی
۴۰	۱-۱۲-۲-۲- بدبینی سازمانی
۴۲	۱-۱۲-۳- رفتارهای غیراخلاقی
۴۳	۱-۱۲-۴- رفتارهای انحرافی

فصل دوم : مدل جامع قرارداد روانشناختی

۴۷	۱-۲- مقدمه
۴۸	۲-۲- تعریف فرا ترکیب
۴۸	۳-۲- مراحل فرا ترکیب
۴۹	۴-۲- مراحل تهیه مدل جامع استفاده از روش فرا ترکیب
۵۰	۵-۲- مدل های منتخب قرارداد روانشناختی
۵۰	۱-۵-۲- مدل قرارداد روانشناختی گسست و کسری (۱۹۹۷)؛ (a) (۲۰۰۲)؛ (b) (۲۰۰۲)
۵۳	۲-۵-۲- مدل قرارداد روانشناختی گسست (۲۰۰۴)
۵۴	۳-۵-۲- مدل قرارداد روانشناختی کاتو (۲۰۰۳)
۵۵	۶-۲- مدل جامع قرارداد روانشناختی

فصل سوم : فرایندها و پیامدها

۵۷	۱-۳- مقدمه
۵۸	۲-۳- مدل پیوند رویه های منابع انسانی با قرارداد روانشناختی
۵۹	۳-۳- مدل سنخ شناسی قرارداد روانشناختی - شور و بارکسندال
۵۹	۴-۳- مدل سنخ شناسی قرارداد روانشناختی - مک نیل
۶۱	۵-۳- مدل کوه یخ قرارداد روانشناختی
۶۳	۶-۳- مدل قرارداد روانشناختی
۶۴	۷-۳- مدل اجزا سازنده قرارداد روانشناختی
۶۴	۸-۳- مدل پیشایندها و پیامدهای قرارداد روانشناختی
۶۶	۹-۳- مدل الزامات مدیر - الزامات سازمان
۶۸	۱۰-۳- مدل توسعه قرارداد روانشناختی
۷۰	۱۱-۳- مدل ارزیابی قرارداد روانشناختی
۷۳	۱۲-۳- مدل قراردادهای استخدام و قرارداد روانشناختی
۷۳	۱۳-۳- مدل ابعاد اجتماعی مرتبط با قرارداد روانشناختی
۷۵	۱۴-۳- مدل تحلیل بهزیستی کارکنان در قرارداد روانشناختی

۷۷.....	۱۵-۳- مدل تغییر قرارداد روانشناختی.....
۷۷.....	۱۶-۳- مدل اثر قرارداد روانشناختی بر رضایت کاری و تعهد سازمانی.....
۷۸.....	۱۷-۳- مدل نقض قرارداد روانشناختی.....
۷۹.....	۱۸-۳- مدل بدگمانی به تغییر سازمانی و نقض قرارداد روانشناختی.....
۸۱.....	۱۹-۳- مدل تجاوز از قرارداد روانشناختی - شور و تیریک.....
۸۲.....	۲۰-۳- مدل تجاوز از قرارداد روانشناختی - سوتنبرگ.....
۸۳.....	۲۱-۳- سیستم رویه‌های منابع انسانی.....
۸۵.....	۲۲-۳- سیستم قرارداد روانشناختی.....

فصل چهارم: سرمایه روانشناختی

۸۷.....	۱-۴- مقدمه.....
۸۷.....	۲-۴- ماهیت و ابعاد سرمایه روانشناختی.....
۸۹.....	۱-۲-۴- میزبانی.....
۹۰.....	۲-۲-۴- تاب‌آوری (انعطاف‌پذیری).....
۹۱.....	۳-۲-۴- خوش‌بینی.....
۹۲.....	۴-۲-۴- خودکارآمدی، اعتماد به نفس.....
۹۲.....	۳-۴- سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی.....
۹۶.....	۴-۴- سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی.....
۹۸.....	۵-۴- سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی.....
۱۰۰.....	۶-۴- سرمایه روانشناختی و معنویت.....
۱۰۴.....	۷-۴- سرمایه روانشناختی و رضایت از زندگی.....
۱۰۸.....	۸-۴- سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی.....
۱۱۰.....	۹-۴- سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی.....
۱۱۳.....	منابع و مآخذ.....



اگر تواز آموختن سر بتابی
نجوید سر توهمی سروری را

بسوزند چوب درختان بی بر
سزا خود همین است مری بی بری را

درخت تو گر بار دانش بگیرد
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌سازند. حال اگر این سازمانها، از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخشها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند، نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود؛ بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. ضعف مدیریت، گاهی سبب بروز خسارات جبران‌ناپذیری بر بیکری یک جامعه می‌گردد، تلاش‌های زیادی بی‌نتیجه خواهد ماند، حق نداد به شمارش تصنع شده و سرمایه عظیمی نیز به هدر خواهد رفت. نگاهی بر ائتلاف بی‌رویه‌ی منابع انسانی و مالی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، بسیار محسوس‌تر از هر مکان در بریست.

اگر چه مدیریت، مقوله‌ای نوظهور نبوده و قدمتی به درازای تاریخ بشر دارد، ولی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون جوامع بشری در دهه‌های اخیر و همراه شدن آن با تغییرات پیشرفت‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فردی، هر روز بر اهمیت آن، چه از نظر تئوری و چه از منظر عملی افزوده می‌شود. ضروری است که بیش از گذشته به آن پرداخته شود.

با توجه به آنچه ذکر گردید و از آنجا که امروزه رشته مدیریت یکی از مهمترین رشته‌های دانشگاهی محسوب شده و گرایش‌های آن نیز در کشور ما رو به افزایش است، انتشارات دارالفنون به عنوان یک نشر فعال در عرصه کتب دانشگاهی و بالخصوص رشته مدیریت، رسالت خود می‌داند که با نشر و چاپ کتب معتبر در این رشته، به نشر دانش روز مدیریت پرداخته و بدین وسیله گامی مثبت در جهت رشد و اعتلای کشور عزیزمان بردارد. بدیهی است که یاری اساتید، صاحب‌نظران و خبرگان این حوزه، پشتوانه‌ای قوی برای ما در نیل به این هدف خواهد بود.

امروزه سازمانها، عنصر جدایی‌ناپذیر و کلیدی زندگی بشر هستند. افراد جامعه، نه تنها، غالب نیازهای خود را از طریق سازمانها مرتفع می‌کنند، بلکه سال‌های مفید زندگی خود را به استخدام سازمانها می‌آیند و عمرشان را در آنها سپری می‌کنند. اینکه افراد چگونه به سازمان متصل می‌شوند و پس از پیوستن به آن در چه چارچوب و قالبی، این رابطه را تعریف می‌نمایند، می‌تواند پاسخی برای چرایی بسیاری از رفتارهای آنها باشد. در نگاه نخست، تعامل افراد با سازمان در قالب قراردادهای رسمی نیروی انسانی، خیر و تفسیر می‌شود. در این نگاه، سازمان برای دستیابی به اهداف خود، افرادی را استخدام می‌کند. قبال دریافت حقوق و دستمزدی مشخص، ملزم به ادای تعهدات سازمانی می‌کند؛ اما پژوهش‌های علمی پژوهشگران نشان می‌دهد که چارچوب تعامل میان افراد و سازمان، تنها در قرارداد رسمی خلاصه نمی‌شود بلکه آنچه این الگوی تعاملی و تعهدات طرفینی را معین می‌نماید و رای قراردادهای رسمی است، این چارچوب تعاملی که به آن قرارداد روانشناختی اطلاق می‌گردد جهت تبیین دقیق‌تر رابطه سازمان با کارکنانش به کار گرفته می‌شود. قرارداد روانشناختی، عبارت است از مجموعه باورهایی درباره کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر عرضه و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌کنند. در دهه‌های اخیر توجه پژوهشگران زیادی معطوف به قراردادهای روانشناختی شده است. این امر، ناشی از تحولی بوده که در روابط و مبادلات کارکنان و کارفرمایان ایجاد شده است. درک قراردادهای روانشناختی در عرضه و دریافت سازمانها، نقش مهمی در هدایت جهت‌دهی اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی در سازمان دارد و بزاری مناسب برای فهم و رصد تحولات تعاملات میان فرد و سازمان و پیش‌بینی رفتار افراد در این تحولات است. شناخت این قراردادها و در پی آن، اقدامات سازمانی به منظور بهبود چارچوب تعامل فرد و سازمان، نقشی کلیدی در بهره‌گیری صحیح از سرمایه‌های انسانی آنها دارد. لذا در راستای برد بیشتر قراردادهای روانشناختی در حوزه مدیریت منابع انسانی، نوشتار حاضر مشتمل بر چهار فصل تدوین گردید. شالوده اصلی کتاب مبتنی بر تحلیل کیفی مدل‌های قرارداد روانشناختی بود که منجر به ارائه مدل جامع قرارداد روانشناختی گردید. به گونه‌ای که فصل اول کتاب، با عنوان درآمدی بر قرارداد روانشناختی نگاشته شد و در این فصل به تشریح تاریخچه، تعاریف، گونه‌شناسی و پیمایش‌های قرارداد روانشناختی پرداخته شد. در فصل دوم، ضمن تشریح مدل‌های منتخب قرارداد روانشناختی، مدل جامع قرارداد روانشناختی ارائه گردید. در فصل سوم کتاب، فرایندها و پیامدها قرارداد روانشناختی

تشریح و به دنبال آن ۱۹ مدل قرارداد روانشناختی به عنوان متغیرهای اثرگذار بر قرارداد روانشناختی، مورد مذاقه قرار گرفتند. با توجه به ارتباط تنگاتنگ بین قرارداد روانشناختی و سرمایه روانشناختی، فصل چهارم نیز به آرایه تعاریف و ابعاد سرمایه روانشناختی اختصاص یافت. در واقع، تشریح تعداد زیادی از مدل‌های قرارداد روانشناختی و آرایه مدل جامع قرارداد روانشناختی با استفاده از رویکرد کیفی، از جمله بداعت‌های کتاب حاضر می باشد. در پایان از تمامی اساتید و دانشجویان عزیز خواستاریم که در راستای هر چه بهتر شدن این مجموعه، نظرات خود را به ایمیل rjavadin@ut.ac.ir ارسال نمایند.

با سپاس

دکتر سیدرضا سیدجوادین

جواد فقیهی پور

دیماه ۱۳۹۴